



PORTERS Corporation

IR Report 2026.03 |

事業計画及び成長可能性に関する事項

ポーターズ株式会社（東証グロース：5126）



ポーターズは
テクノロジーで世界の雇用に
もっとも貢献する

会社概要

会社名 ポーターズ株式会社

設立 2001年8月29日（焼肉の日）

従業員数 77名（2025年12月末/単体）

資本金 65,860,900円（2025年12月末）

所在地 〒107-0052
東京都港区赤坂8-5-34
TODA BUILDING 青山 3階

英語表記 PORTERS Corporation

取締役 西森 康二 代表取締役社長
渡邊 智美 取締役副社長
三ツ井 健 常務取締役
天野 竜人 取締役
中村 恒一 社外取締役

監査等委員 清水 有滋 社外取締役 常勤監査等委員
長尾 二郎 社外取締役 監査等委員（弁護士）
佃 勇吾 社外取締役 監査等委員（公認会計士）

グループ会社
株式会社KIKAN flex
PORTERS ASIA SG Pte. Ltd.
PORTERS ASIA VIETNAM Company Limited
TalentEx Recruitment (Thailand) Co.,Ltd.
atB Lab Ltd.
株式会社atB

Board Members

Nishimori



西森 康二

代表取締役社長

- ・リクルートにて、ガテン事業に従事
- ・その後、複数社を経て、有料職業紹介業に従事後、当社創業
- ・HR 業界において 30 年超の経験と幅広い人脈を有する

Watanabe



渡辺 智美

取締役副社長

- ・ベンチャー企業にて、起業家支援・有料職業紹介事業に従事
- ・西森とともに当社創業
- ・事業運営の責任者として当社成長を牽引

Mitsui



三ツ井 健

常務取締役シンガポール法人代表

- ・スタッフサービスを経て、リクルートスタッフィング執行役員に就任し、全社戦略の策定、遂行に従事
- ・2022年当社入社、シンガポール法人代表に就任
- ・2023年当社常務取締役就任

Board Members

Amno



天野 竜人

取締役

- ・サミーにて、営業・経営企画に従事、グループ会社で人材ビジネスやM&A業務に従事
- ・2017年当社入社、2018年当社管理部管掌取締役就任

Kusuhara



楠原 史子

執行役員

- ・日本マイクロソフトにてエバンジェリストとしてマーケティング業務に従事
- ・2014年当社入社、2018年当社マーケティング部門執行役員就任

Nakamura



中村 恒一

社外取締役

- ・リクルート取締役副社長、人材サービス産業協議会理事長、全国求人情報協会常任委員長などを歴任
- ・サイバーエージェント社外取締役
- ・HR業界に留まらず、深い知見、経験と幅広い人脈を有する

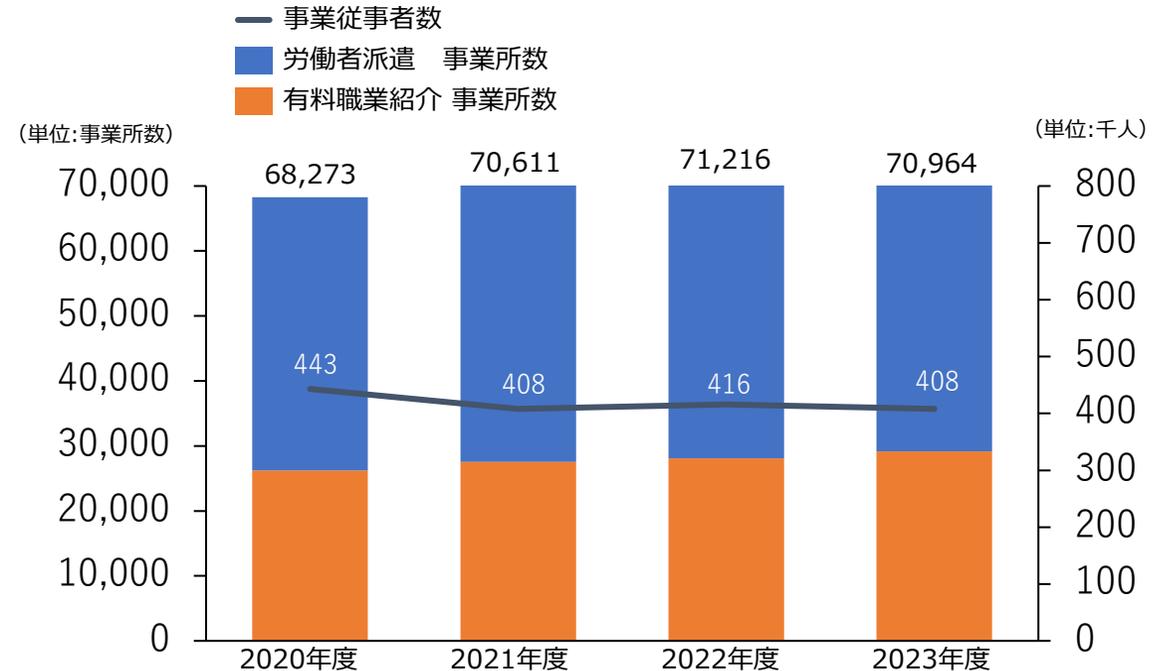
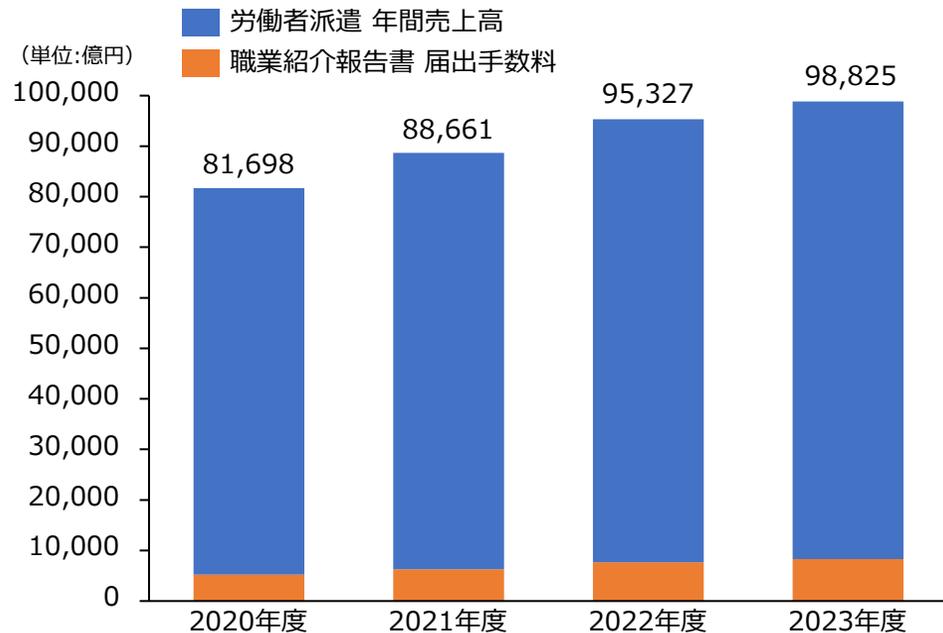
業界動向

HR業界の動向

- 当社が顧客としているHR業界は、堅調に推移
- 職務経歴書作成、仕事情報を求職者にレコメンドなどの生成AIをはじめとするデジタル技術の活用が進む

HR業界市場規模推移※1

- 金額ベースでは労働者派遣の市場規模が巨大
- HR業界の市場規模は成長を続ける



※1：出典 厚生労働省発表「職業紹介事業報告書の集計結果」「労働者派遣事業報告書の集計結果」（令和2年度～令和5年度）、総務省統計局「サービス産業動向調査」より算出

HR業界の業務特性

- 求職者と求人情報の更新・管理や業界特有の法令対応※1が必要なため、業務内容が複雑
- 社内外のシステムとのデータ連携が為されておらず、2重3重入力などの非効率な業務プロセスが多数存在
- 労働集約的であり、システム化による効率化が可能

システム化余地・ニーズ大



システム化動向

大企業

- スクラッチでの業務管理システムを開発、運用 (高コスト) 
- or
- 要件定義が難しく、現場ニーズに合致していない (使い難い) 

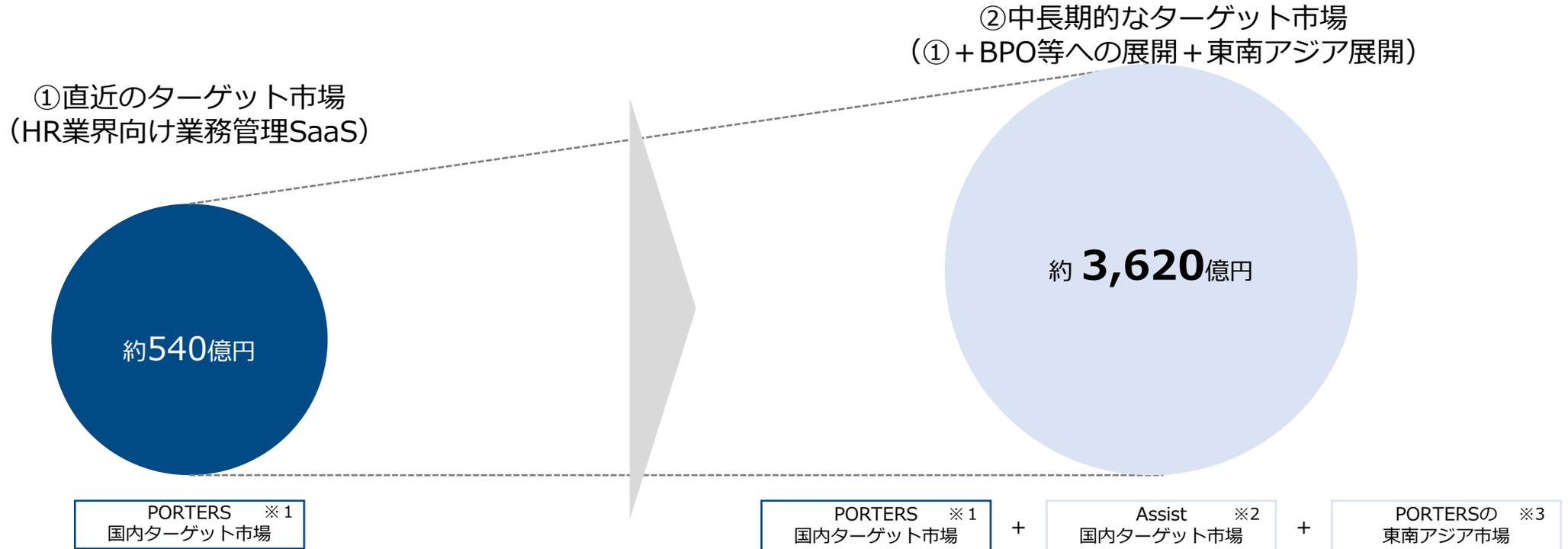
中小企業

- Excelを含む煩雑かつ整備されていない社内システムを活用 (使い難い) 
- or
- システム化が遅れている企業ではアナログ対応も (非効率) 

当社の様なHR業界に特化したバーティカルSaaSへのニーズ大

対象市場

- HR業界に特化したバーティカルSaaSの強みを活かし、他のAIサービスとの連携も進み、AIサービスとともにHR業界のDX化の中心に位置することで、日本国内においてもシェア拡大の余地は大きい
- 中長期的に、東南アジア市場、AIを用いたサービスで日本国内のBPO市場においてもシェア獲得を狙う

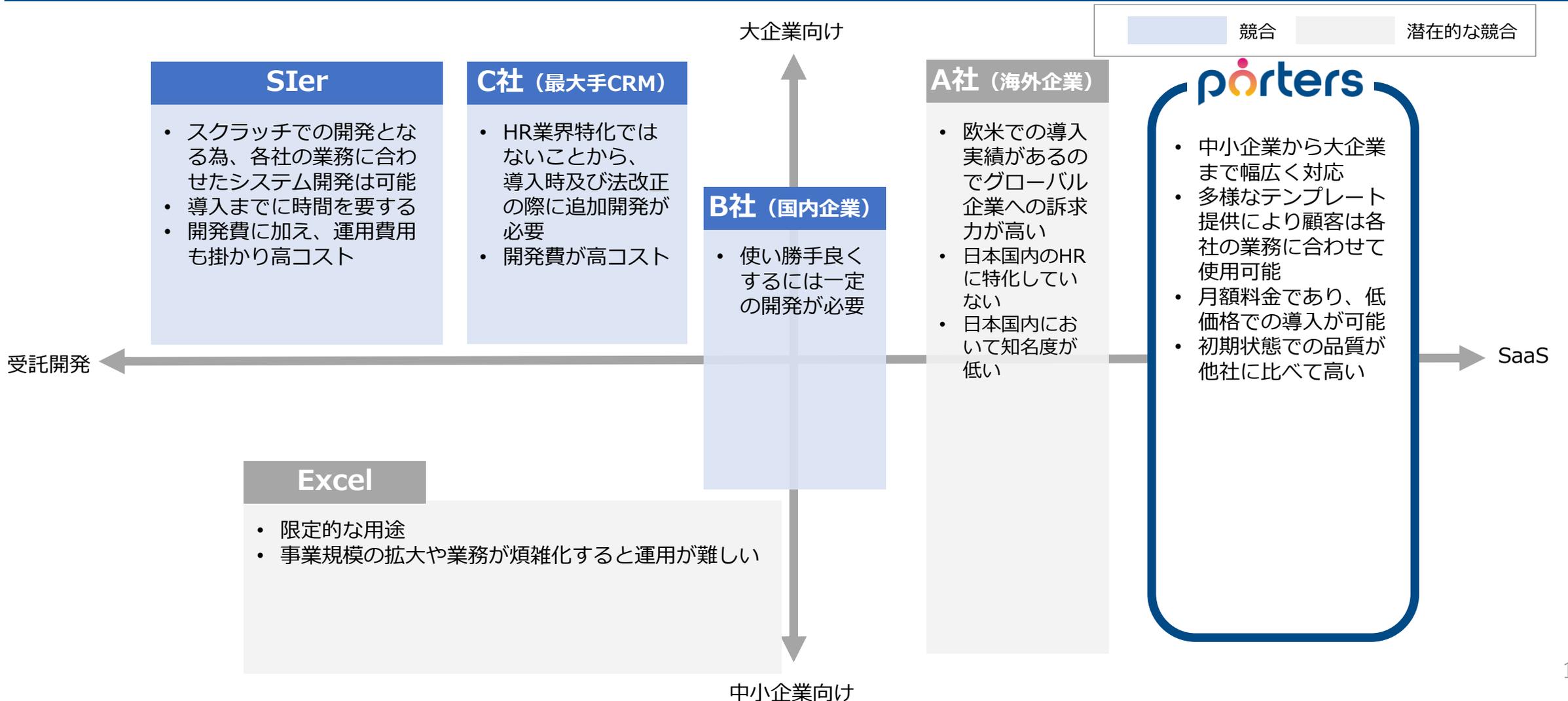


※1：日本国内の職業紹介、労働者派遣業の事業従事者数 45万人×ARPU10,000円×12ヶ月=540億円 「サービス産業動態統計調査」総務省統計局

※2：BPO市場規模5.0兆円に対してIT予算比率1.0%として、5.0兆円×1.0%=500億円 「2024-2025 BPO市場の実態と展望」矢野経済研究所、
(IT予算比率1.0%：「企業IT動向調査報告書」一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会)

※3：アジアにおける職業紹介、労働者派遣の事業従事者数260万人×ARPU10,000円×12ヶ月=3,120億円、World Employment Confederation, 「WEC ECONOMIC REPORT 2025」

競合環境



当社サービスについて

当社サービスについて

雇用を作り出す企業と 雇用を作り出すビジネスパーソンに 雇用拡大のためのクラウドサービスをID月額利用料にて提供



人材紹介会社様向け

人材紹介業務の生産性向上と
決定数拡大を実現するマッチングCRM

人材派遣会社様向け

人材派遣業の契約・稼働人数を
最大化するための売上直結型 決定派遣DX

人材派遣・紹介会社様向け

ポーターズ独自開発AIを
用いたAIスカウト代行サービス

日本、台湾、香港、シンガポール、タイ、ベトナム、インドネシア、マレーシア、フィリピン、バングラデシュ等
東南アジアを中心に10マーケット以上で提供

当社サービスについて

業務管理SaaSとして月額利用料を徴収



- ① 「PORTERS」 導入支援サービスの提供
- ② 「PORTERS」 の提供
- ③ 「オプションサービス」 の提供



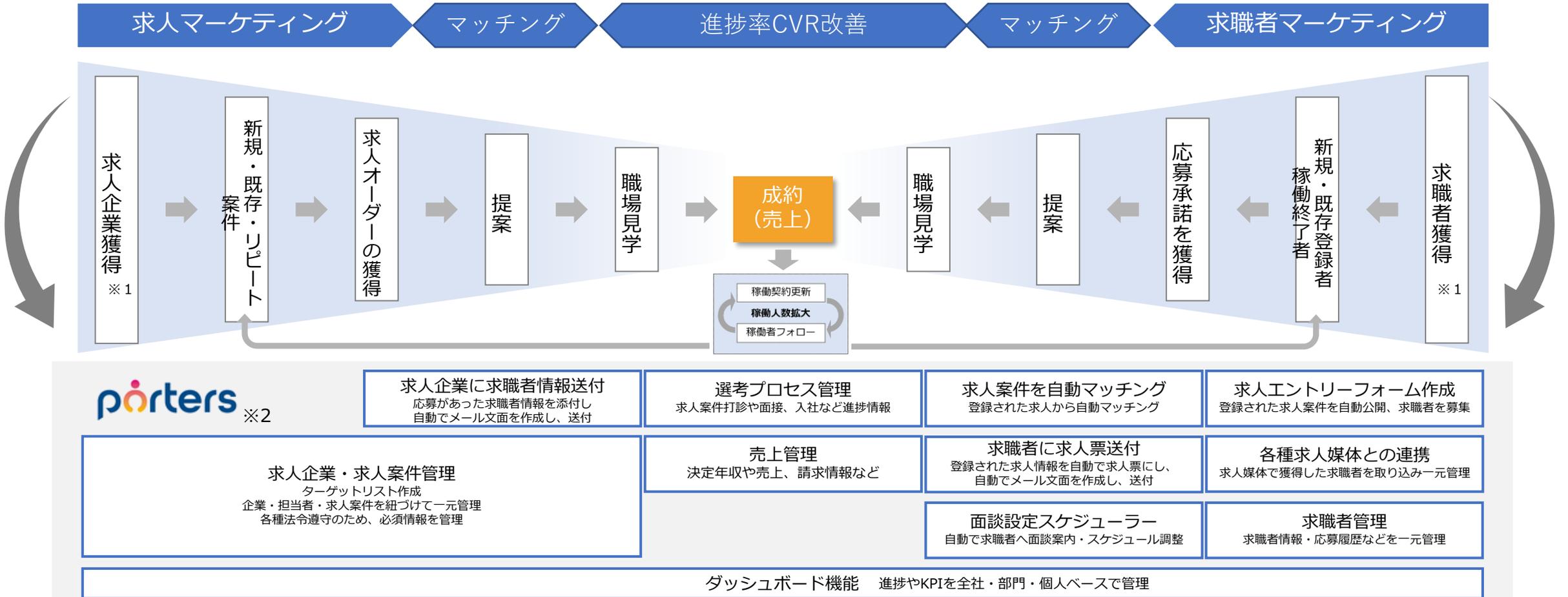
- ① 「PORTERS」 導入支援サービスの利用料の支払
- ② 「PORTERS」 基本利用料（月額）の支払
- ③ 「オプションサービス」 利用料（月額）の支払



当社サービスについて

労働者派遣会社における「PORTERS STAFFING」活用例

- 雇用をつくり出す企業に雇用拡大のためのクラウドシステムをID月額利用料にて提供



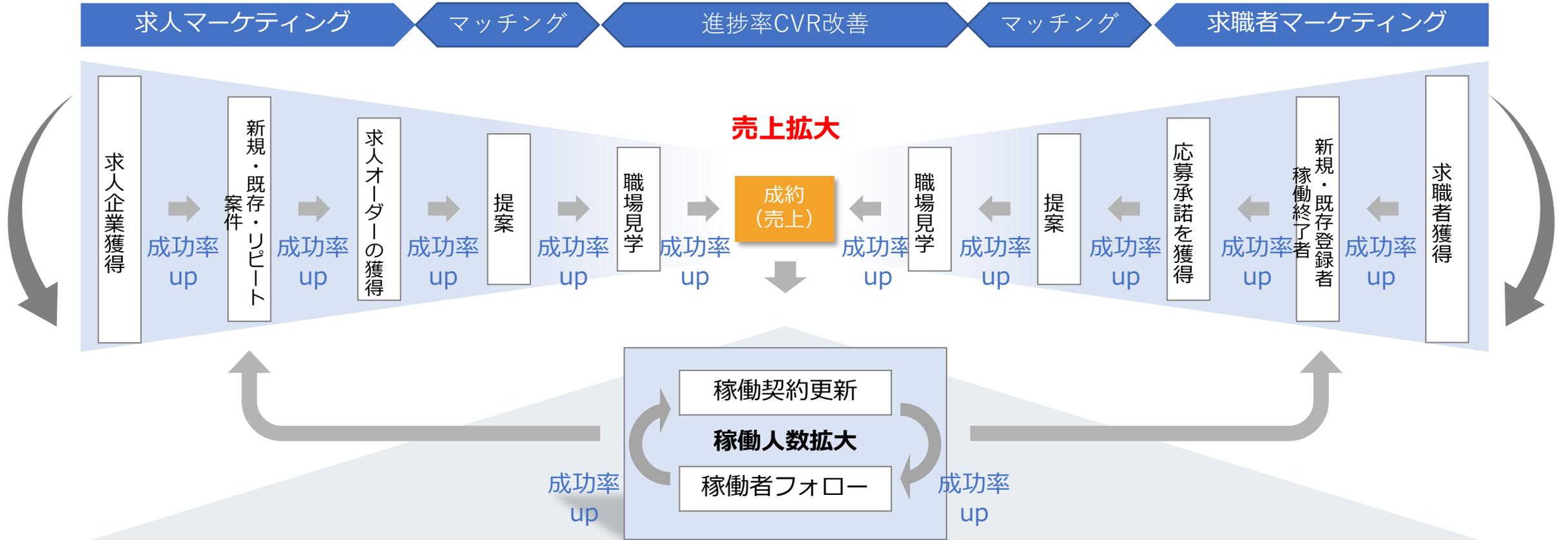
※1：求人企業の獲得の営業活動や求人企業へのアプローチ、求職者獲得のためのスカウト活動や広告活動はPORTERSでは実施しておらず、ユーザー企業が実施します。

※2：各種自動化には、テンプレート作成や条件設定などが必要となります。また、手動での実施も可能となります。

当社サービスについて

労働者派遣会社における「PORTERS STAFFING」活用例

- 労働者派遣における様々な業務を成功率を上げ、売上拡大、雇用創出に貢献



20年超の実績を有するHR業界向け業務管理SaaS

人材業界に特化した
クラウド型総合管理システム

- 20年超人材業界に特化
- 各種法令の動向や業務フローへの深い理解に加え、顧客のペインを熟知
- 特定顧客に依存せず、800社以上のご利用と多種多様な人材業界の顧客がご利用

企業ごとに行う
柔軟なカスタマイズ

- PORTERSは現場での利用し易さに定評
- 顧客が自社の業務に合わせて取捨選択可能な多数の機能、テンプレを提供
- SaaSでの提供となる為、顧客において、事業展開に応じたIDの追加、削減が容易

製販一体の直販体制

- 細かな要件定義が必要といった業界/業務特性に対応する為、自社直販による顧客接点の深耕
- 顧客のフィードバックを獲得しプロダクト開発に活かす為にも製販一体型の直販体制

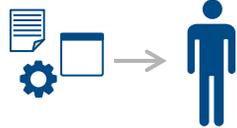
当社サービスについて

「PORTERS STAFFING, AGENT」の特徴①：様々な業業務プロセスに対応

- 人材紹介企業、人材派遣企業にクラウドサービスで提供しているマッチング総合管理システム



- 豊富な機能提供により、顧客の事業拡大にあわせて顧客自らカスタマイズが可能



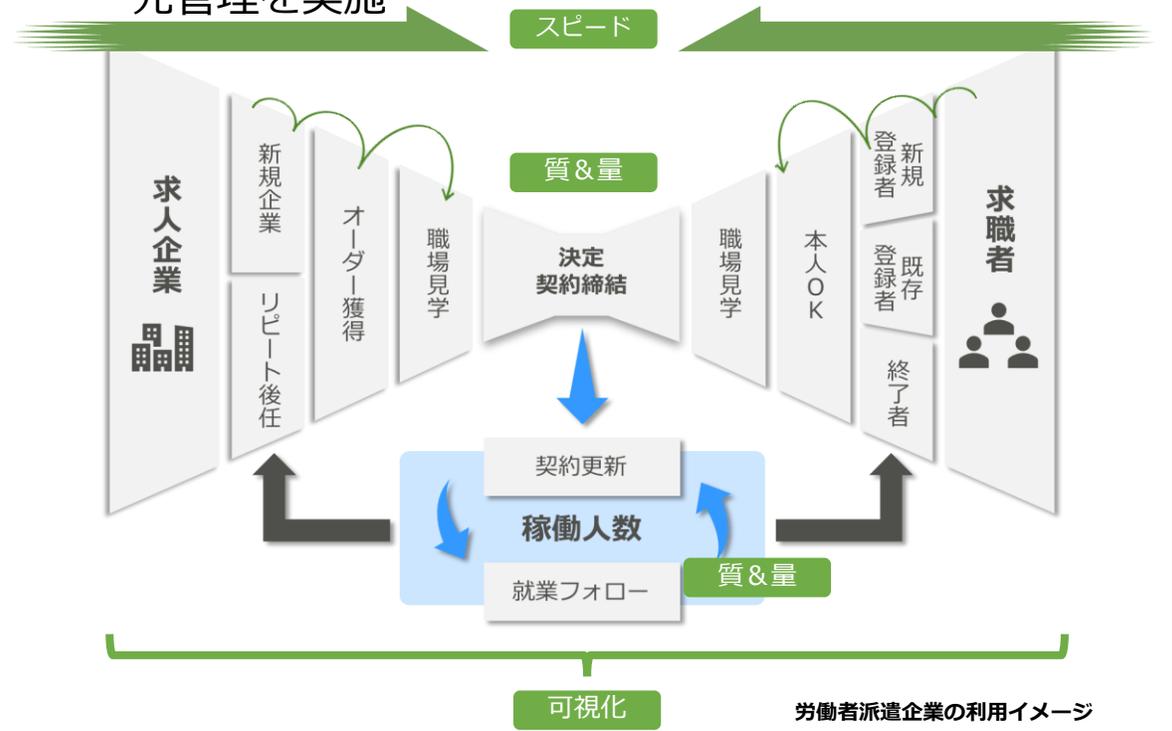
- 人材業界において、年間数億円規模のシステム投資ができない顧客の全てがターゲット



- 人材業界は「業務効率化」「業務プロセス改善」「KPI可視化」「情報共有」の他に、特有の法令遵守※1（求人票の記載、労働局への報告書、派遣社員への対応等々）が求められ、システム化によるメリットが大きい



- 求職者と求人企業のマッチング総量を増やす
- 質 × 量 × スピード向上と、プロセスを可視化
- データの重複入力、重複対応をなくし、求人・求職者の一元管理を実施



労働者派遣企業の利用イメージ

※1：「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」及び「職業安定法」

「PORTERS STAFFING, AGENT」の特徴②：HR業界に特化、使い勝手の良い機能を多数提供

- 情報資産の共有、業務効率化を実現すべく様々な機能を搭載
- カスタマイズ機能により、あらゆる人材マッチングサービスのお客様がご利用可能

マネジメント可能な一覧画面と詳細データ

- ・ 一覧画面ではExcelのようなソートフィルターや、カ...
- ・ ドリルダウン、プルダウン機能、これにより詳細な求...



帳票自動作成 & 自由自在なテンプレート

- ・ テンプレートで簡単にオリジナル帳票作成



お客様満足度 最高ランクのカスタマイズ性

- ・ お客様が驚くほどに自由自在にカスタマイズできる人材紹介・人材派遣向けデータベース
- ・ カスタマイズ機能は標準装備されており、お客様ご自身で操作可能。



キャリアシート・推薦メール自動作成

求人企業のご担当者へ、おすすめの候補者を推薦します。候補者のキャリアシートを自動作成したり、推薦メールを自動作成したり、キャリアシートや候補者からお預かりした履歴書・職務経歴書なども推薦メールに添付送信したりすることができます。



履歴書・職務経歴書・キャリアシートへのパスワードの自動設定

メール・送受信履歴を共有

「PORTERS STAFFING, AGENT」の市場認知度及び顧客満足度に関して高い評価

- 「ITreview Best Software in Japan 2025 ※1」にて、上位100社にランクイン（人材紹介管理システムとしては最上位）
- 「ITreview」で掲載されている数ある製品の中でも、市場での認知度・顧客からの満足度、共に高く評価されている



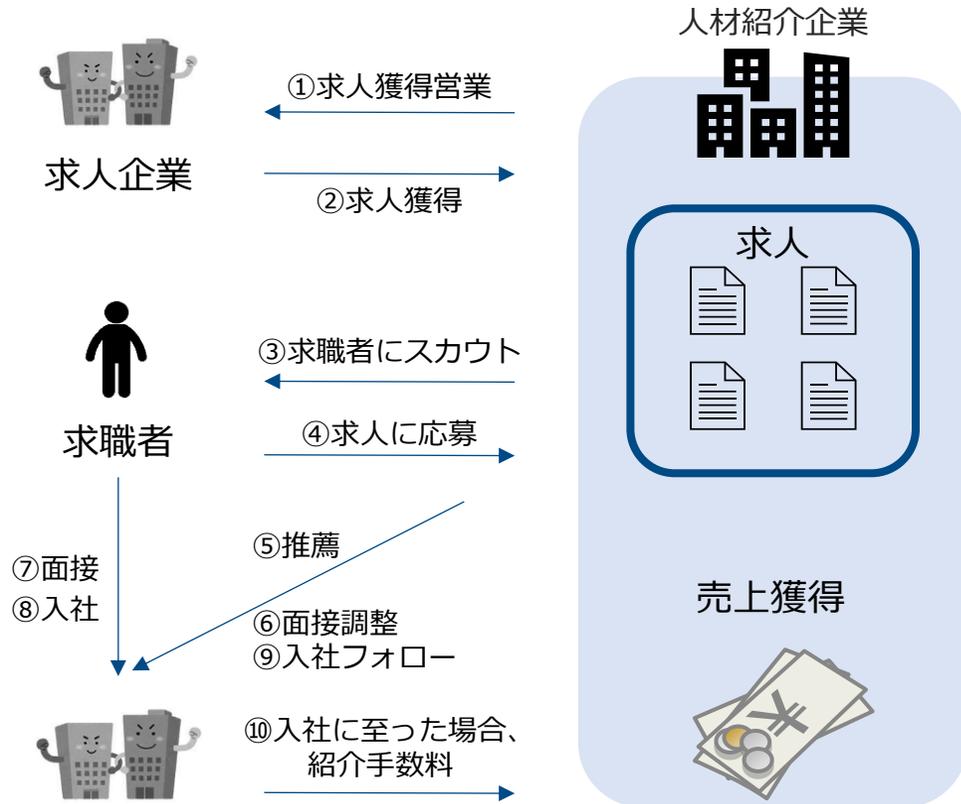
※1：IT製品のレビュープラットフォーム「ITreview」を運営するアイティクラウド株式会社にて発表されるランキング。同フォームにおいて一定件数以上のレビューを獲得した製品を対象として、レビュー件数や評価状況など複合的な要素を掛け合わせて算出されたITreview Scoreに基づき、上位100製品が選出される。

当社サービスについて

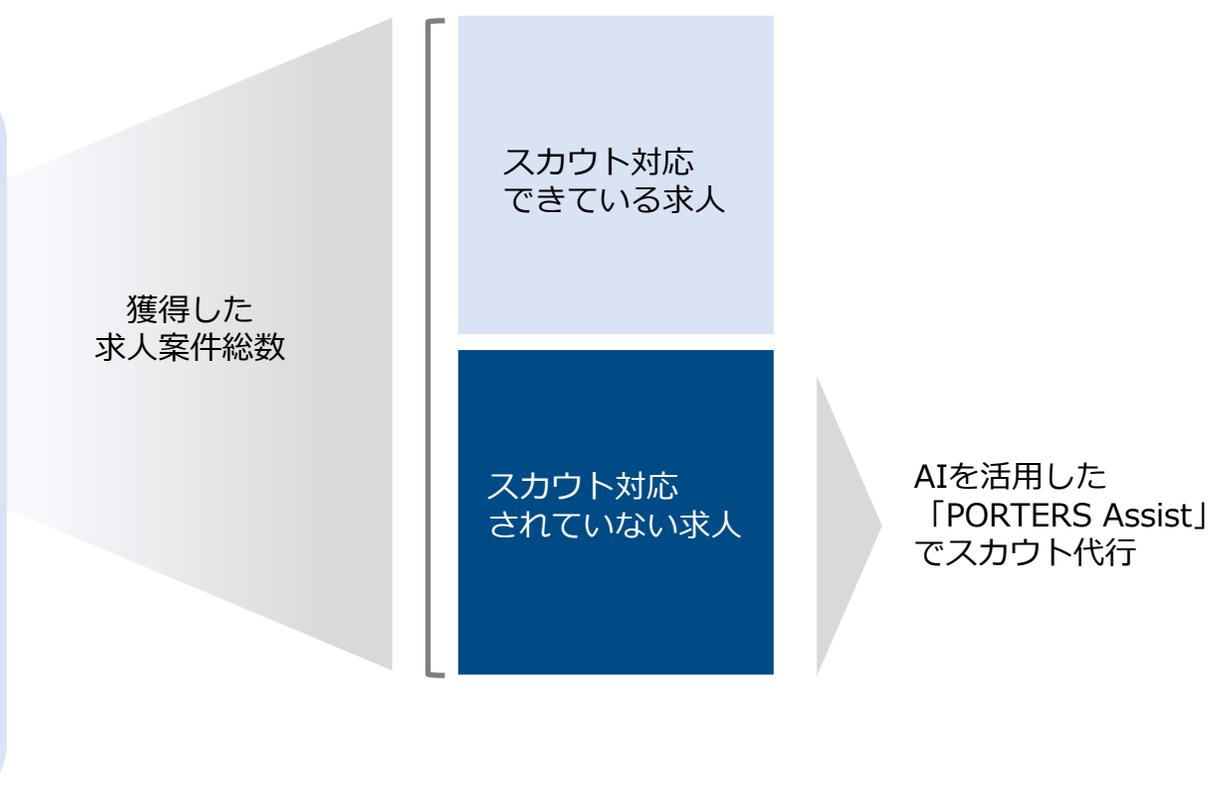
「PORTERS-Assist」の特徴

- 当社開発のAIによるスカウト代行サービス、求職者の発見、求人とのマッチング、求職者へのスカウトまでをAIが実施
- 既存顧客へのクロスセル営業、「PORTERS STAFFING, AGENT」の導入が難しい企業への営業を同時に展開

人材紹介企業の売上獲得までのイメージ



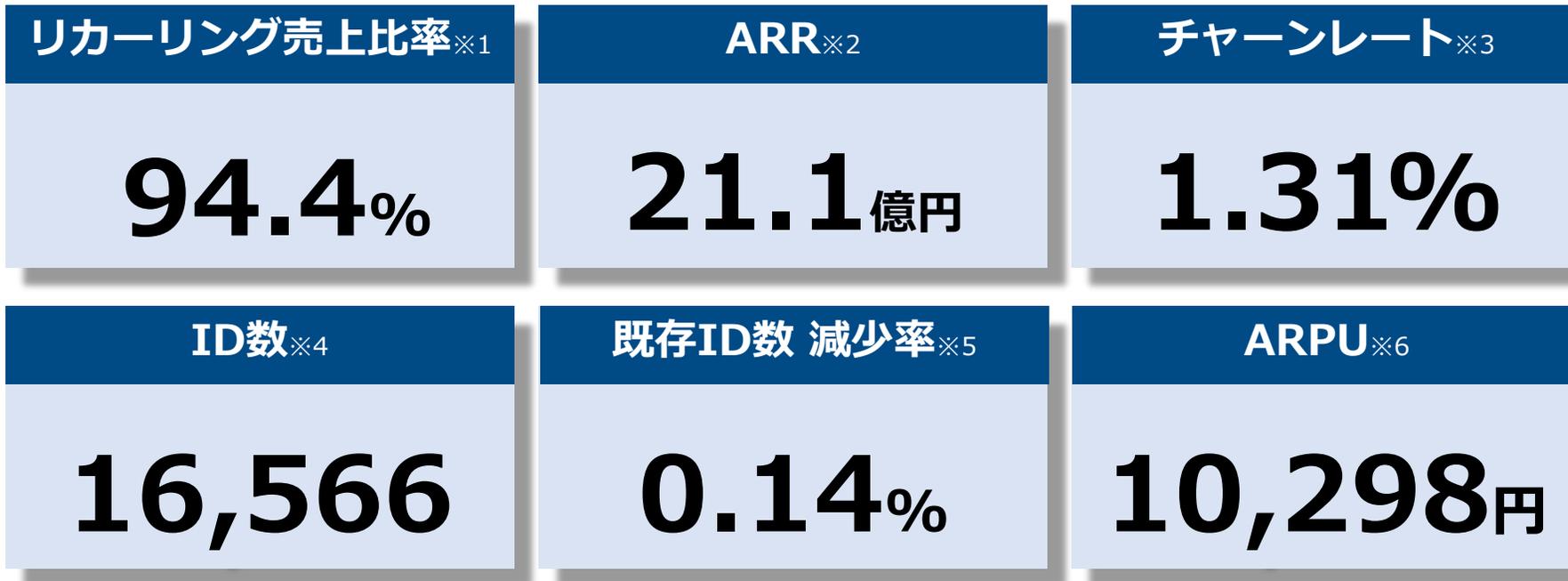
AIを導入したスカウト代行により未活用求人をも有効利用



経営指標（KPI進捗）

経営指標（KPI進捗）

主要なKPI



※ : データの計測期間を最新にした以外、定義に変更はございません。

※ 1 : 月次売上高に占めるPORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの月額利用料（基本利用料+オプション利用料）とPORTERS Assistの月額利用料の割合 2025年1月～12月期累計実績。

※ 2 : ARR (Annual Recurring Revenue) : 2025年12月時点MRR (Monthly Recurring Revenue) ×12で算出。

※ 3 : 算出方法は社数ベースにて記載、12ヶ月平均値、2025年12月末時点。

※ 4 : 2025年12月末時点のPORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの有料稼働ID数。

※ 5 : PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの「前月稼働済顧客の当月稼働ID数/前月稼働ID数」、直近12ヶ月平均値。2025年12月末時点。

※ 6 : PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの月額利用料/ PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの有料稼働ID数で算出、2025年12月実績。

経営指標 (KPI進捗)

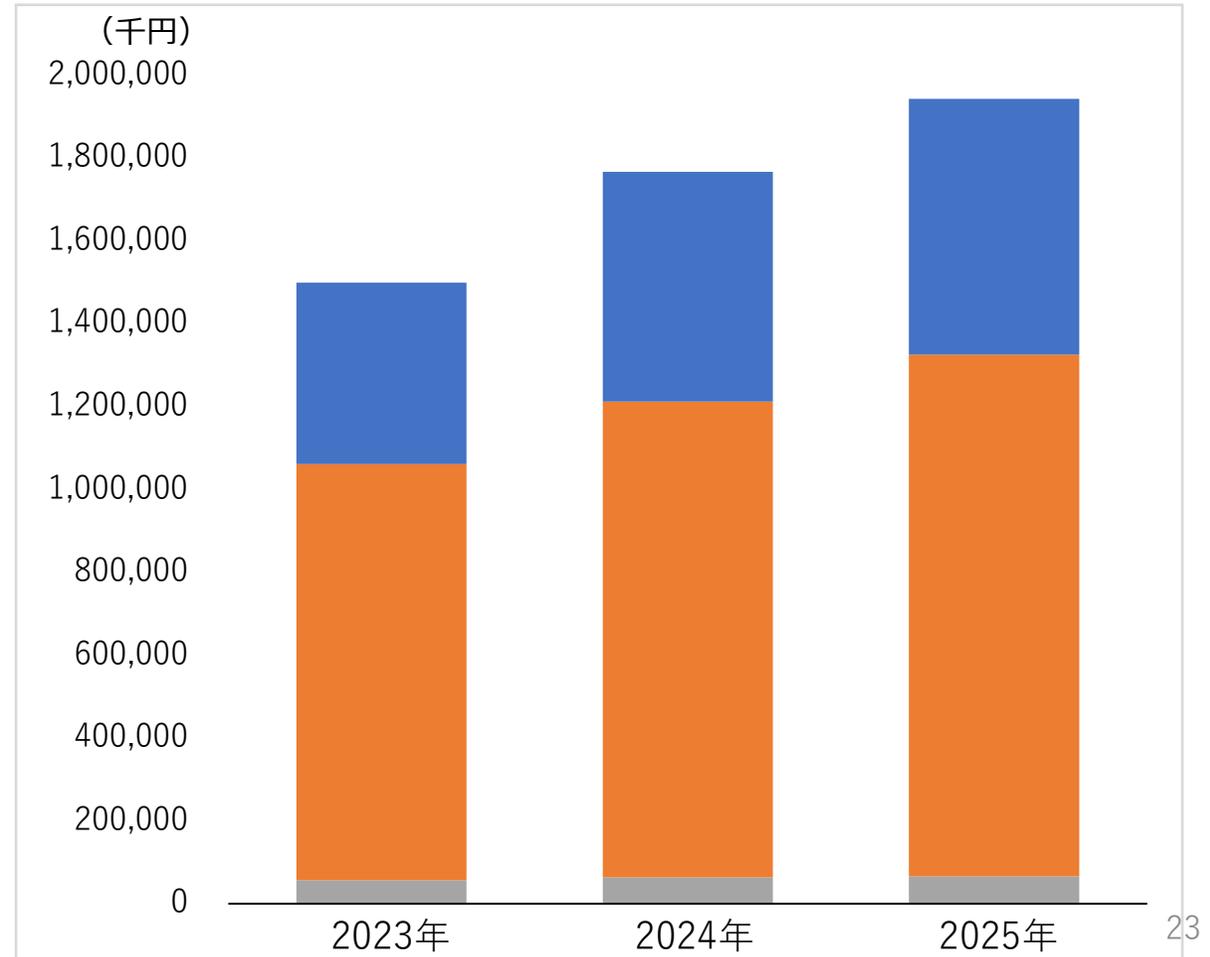
月額利用料を中心とし、リカーリング売上比率は94%を超える

収益モデルと売上構成比 (2025年12月期実績)

収益モデル	課金単位	売上構成比
スポット売上 (導入コンサルティング/オフショア等)	会社	6%
基本利用料 (月額)	ID	94%

顧客属性	2023年	2024年	2025年
人材派遣	27%	28%	30%
人材紹介	63%	59%	61%
海外	4%	3%	3%
計	94%	91%	94%

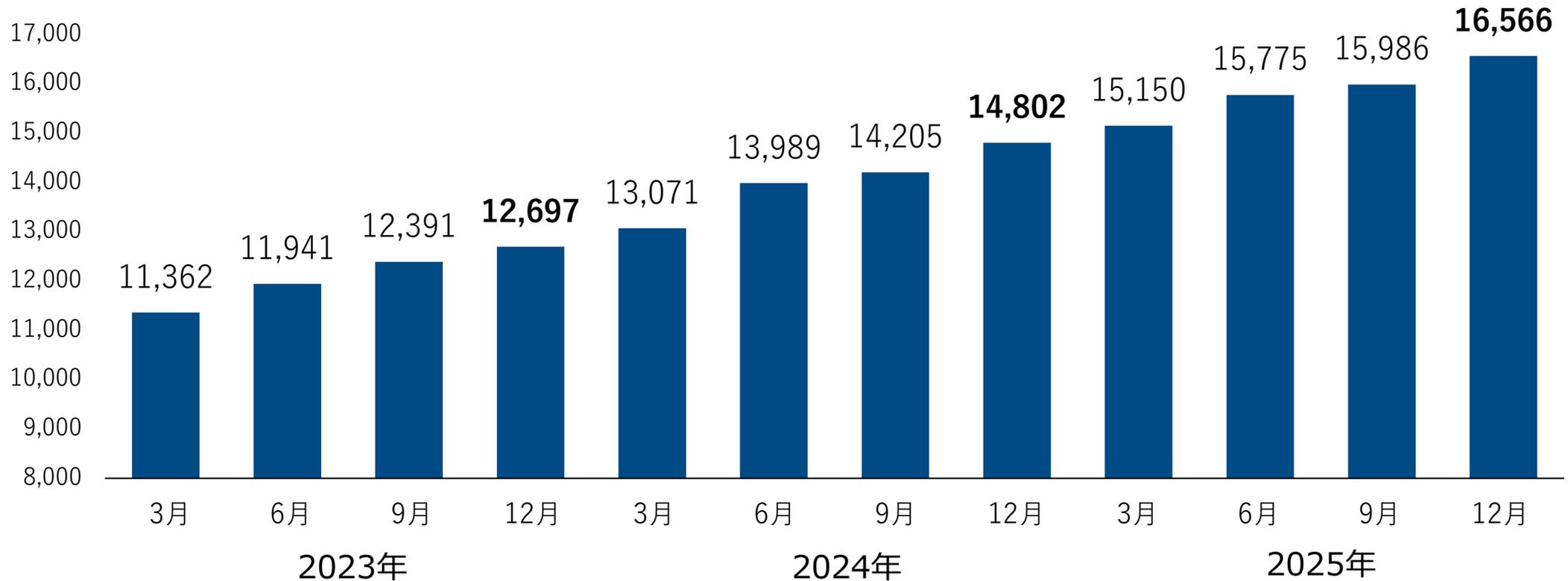
リカーリング売上の推移



経営指標（KPI進捗）

ID数の推移（PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENT）

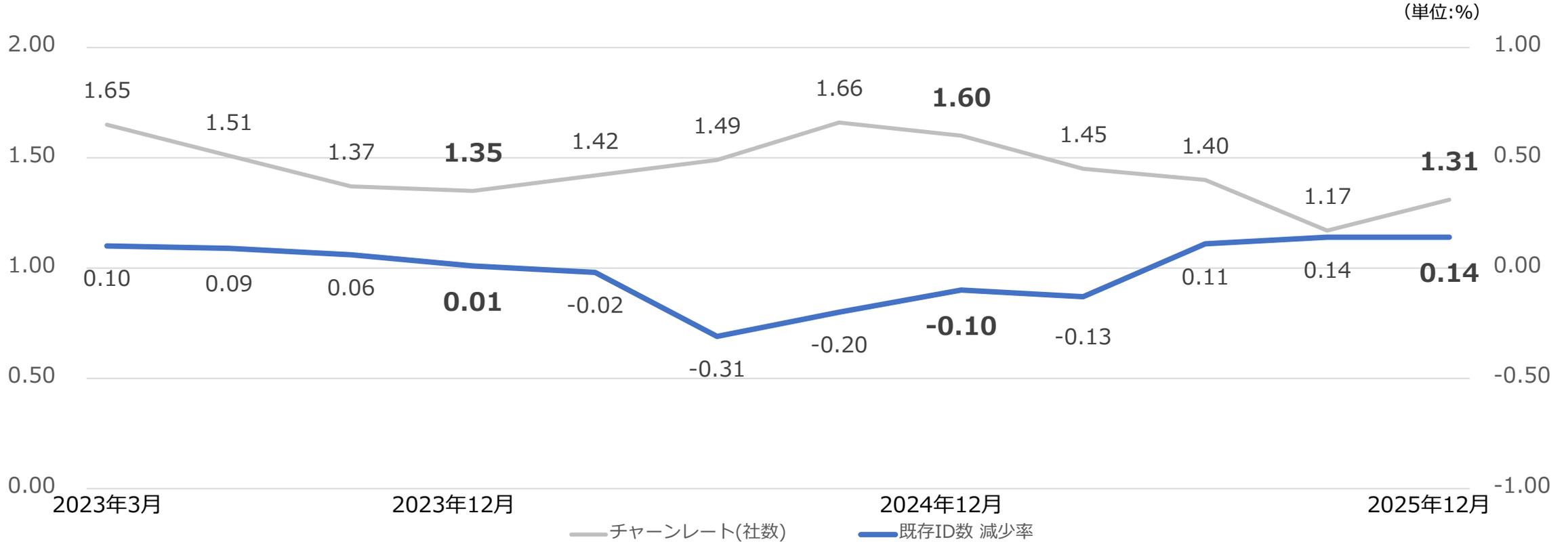
- 2025年12月期は、当初計画17,372IDに対して、新規顧客の納品遅れ等の影響により16,566IDで着地
- 2026年12月期は、2,300ID増加の18,866IDを計画



経営指標（KPI進捗）

既存ID数 減少率 及び チャーンレートの推移（PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENT）

- 顧客の日々の業務にて使用されるサービスであり、一度導入すると定着率が高い
- オンボーディング及びCS強化の効果が出始め、既存ID数の減少率はさらに改善傾向



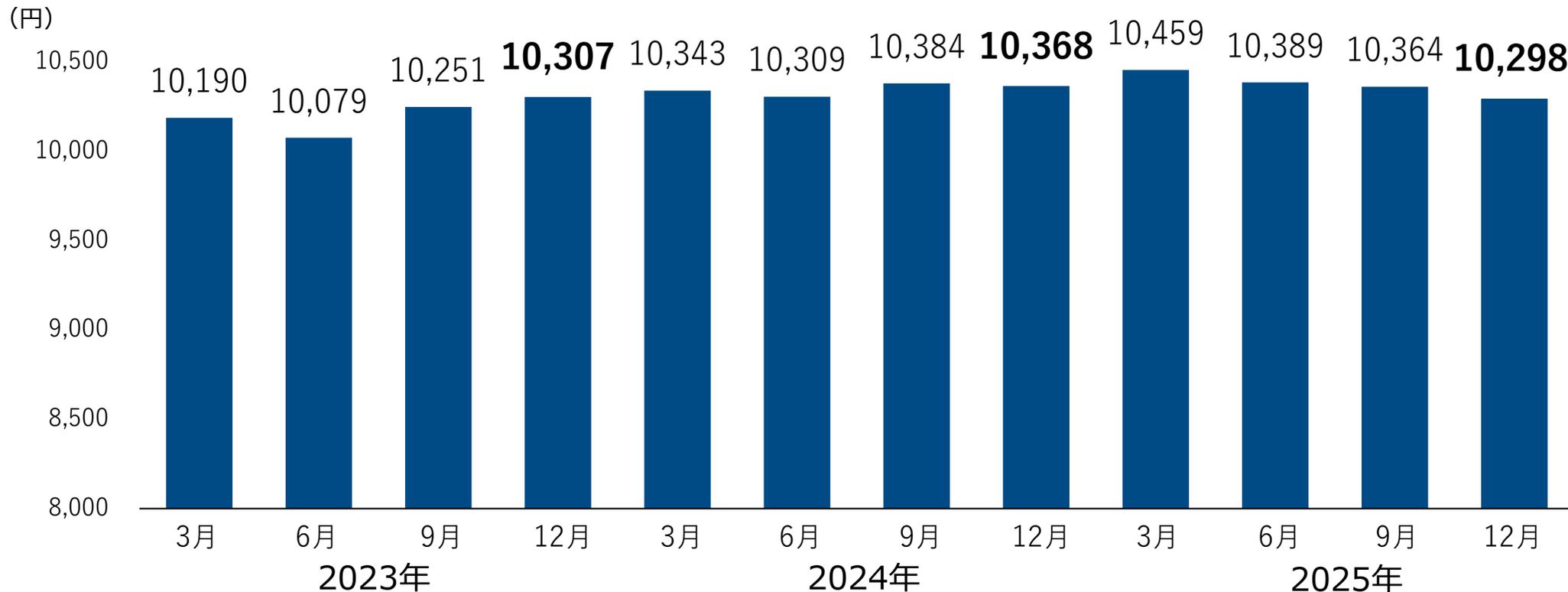
※1：月次の平均チャーンレート。算出方法は社数ベースにて記載、12ヶ月平均値。切り捨て表記。

※2：既存ID数 減少率の算出方法はPORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの「前月稼働済顧客の当月稼働ID数/前月稼働ID数」、直近12ヶ月平均値。切り捨て表記。

経営指標（KPI進捗）

ARPUの推移（PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENT）

- 2025年12月期は、新規で100ID以上の顧客の利用開始が複数あり、ARPUは前期比70円減少の10,298円
- 2026年12月期は、オプション売上の増加を見込んで、ARPUは202円増加の10,500円を計画



※1：PORTERS月額利用料 1～10IDまで1IDあたり15,000円/月、11ID以降は1IDあたり7,500円/月

成長戦略

前回発表の成長戦略と進捗、今後の成長戦略



既存サービスのID増加・ARPUの増加

- PORTERS STAFFING, AGENTに対しても投資をし、中長期的な売上成長率の拡大を狙う

【既存サービスのアップデート】

- ・ 圧倒的な製品力やオプションサービスを実現を目指し、3か年の開発ロードマップを策定
 - ✓ 2025年はエンジニア・製品企画等で日本3名・ベトナム子会社18名、計21名の採用を実施
 - ✓ 2026年12月期においては、エンジニア・製品企画等で40名程度の採用（ベトナム子会社での採用を含む）を実施し、開発の大幅なスピードアップ
 - ✓ 2027年で新規における価格改定を計画し、ARPU増加を狙う

【大手企業へのSales体制の強化】

- ・ 大手企業の顧客化、継続利用を進めるために、下記の施策を実施
 - ✓ 大手企業が要望する要件を実現できるソリューションセールス体制を構築
 - ✓ 2025年はSales、CSで計11名の採用を実施
 - ✓ 2026年12月期においては、Sales、CS体制で20名程度の採用を実施し、体制を強化

【人材への投資】

- ・ 2025年は、35名（ベトナム子会社を含む）の採用を実施
- ・ 2026年12月期においては、60名程度（ベトナム子会社を含む）の採用を実施予定



顧客対象範囲の拡大・AIサービスの拡大

KIKAN flexの進捗

KIKAN flex

- 派遣のバックオフィス業務のシステム開発・提供
- 2026年リリースを目指し、顧客範囲の拡大を目指す
- 市場規模は、PORTERS STAFFINGと同等以上の市場規模を見込む

KIKAN flexの提供範囲

派遣のバックオフィス業務
(勤怠管理・請求管理)

マーケットニーズ

- ・ 下記に関する自動化、効率化
 - ✓ 契約書作成から締結、回収
 - ✓ 派遣スタッフの勤怠や給与計算、支給
 - ✓ 派遣先への請求業務
- ・ 法令遵守

人材派遣企業のほぼ全社にニーズ

PORTERS STAFFING
の提供範囲

派遣のフロント業務
(マッチング業務)

マーケットニーズ

- ・ 派遣求人と派遣スタッフのマッチング
- ・ 派遣求人/派遣スタッフの増加
- ・ 派遣スタッフ稼働継続率の拡大
- ・ 粗利益率の拡大
- ・ 情報管理、セキュリティ強化

AI

PORTERS-Assist

- PORTERS AGENT, PORTERS STAFFING内にPORTERS-Assistの自社開発AIを組み込み、今後のARPU増加を狙う
- 自社開発AIの改良を進め、更なる進化を目指す



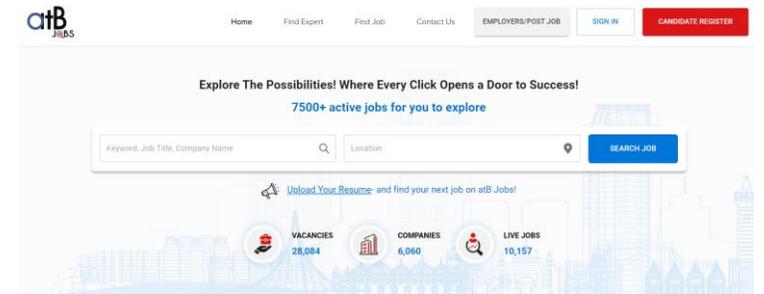
Porters-Assist

海外投資における選択と集中の実施

- 2023年にグループ入りしたatBは、主にバングラデシュで求人媒体（atB Jobs）を展開
- 一部の海外事業については、2025年にて事業継続可否の検討を実施

【atB 求人媒体（atB Jobs）】

- ・ 2026年中に単月黒字化を目指し、下記を計画
 - ✓ 有料求人件数 月間300件超（2025年：年間累計500件）
 - ✓ atB Jobs内の有効応募数 月間3,000件超
- バングラデシュにおける転職市場での更なる認知を図る



【atB オフショア開発】

- ・ オフショア開発についてはポーターズグループ内の開発に留め、atB Jobsの拡大にリソースを集中

【TalentEx】

- ・ TalentEx事業については2025年12月末にて事業終了。今後は経営資源をatB Jobsに集中させる

2026年12月期 通期業績予想

通期業績予想

2026年12月期 通期業績予想

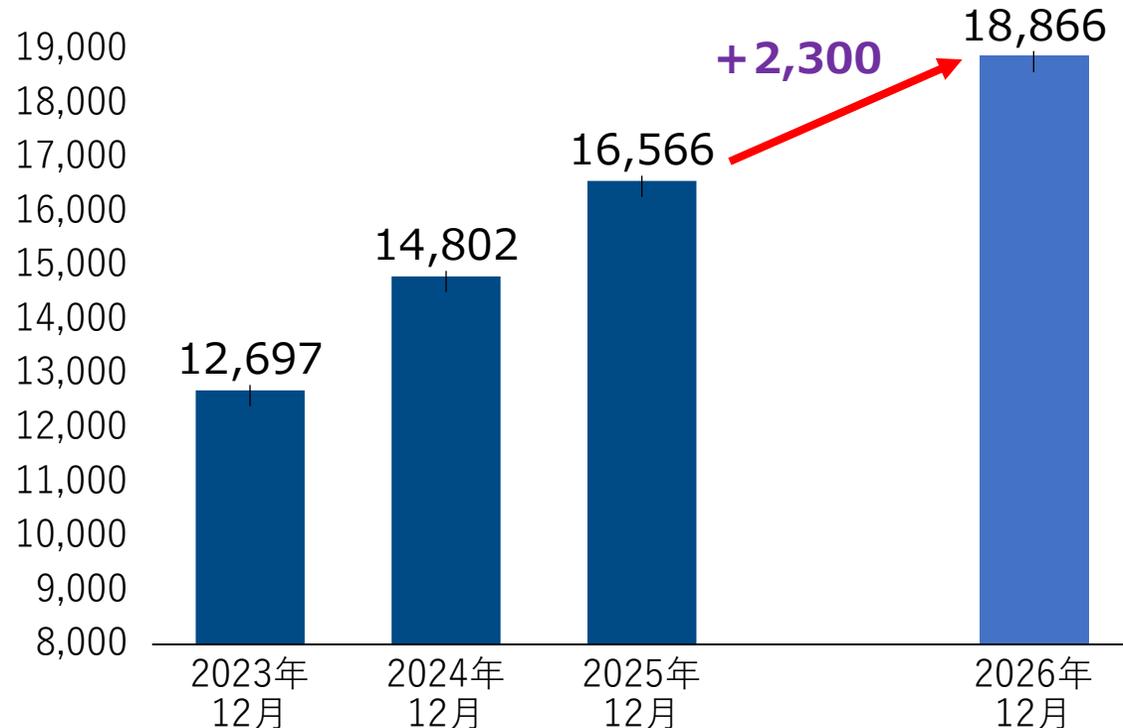
- 主にPORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTのID数増加より、売上高15.5%の増加を計画
- 日本におけるHR-Tech事業の開発強化に伴う大幅な人員増加、KIKAN flexやバングラデシュ等の新規事業への先行投資により、営業利益は7.5%の減少を見込む

単位：百万円	2024/12期 実績	2025/12期 実績	2026/12期 計画	前年比	
				増減額	増減率
売上高	1,923	2,137	2,469	+332	+15.5%
営業利益	391	358	331	▲27	▲7.5%
経常利益	387	368	331	▲37	▲9.9%
親会社株主に帰属する 当期純利益	268	129	212	+83	+64.2%

通期業績予想

PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTのKPI計画

- ID数は2,300増加の18,866ID、ARPUは202円増加の10,500円を計画
- 新規獲得においては、機能アップデート大幅増、マーケティング施策の追加、営業体制強化による顧客カバー範囲を広げ、過去最大のID数増加を見込む

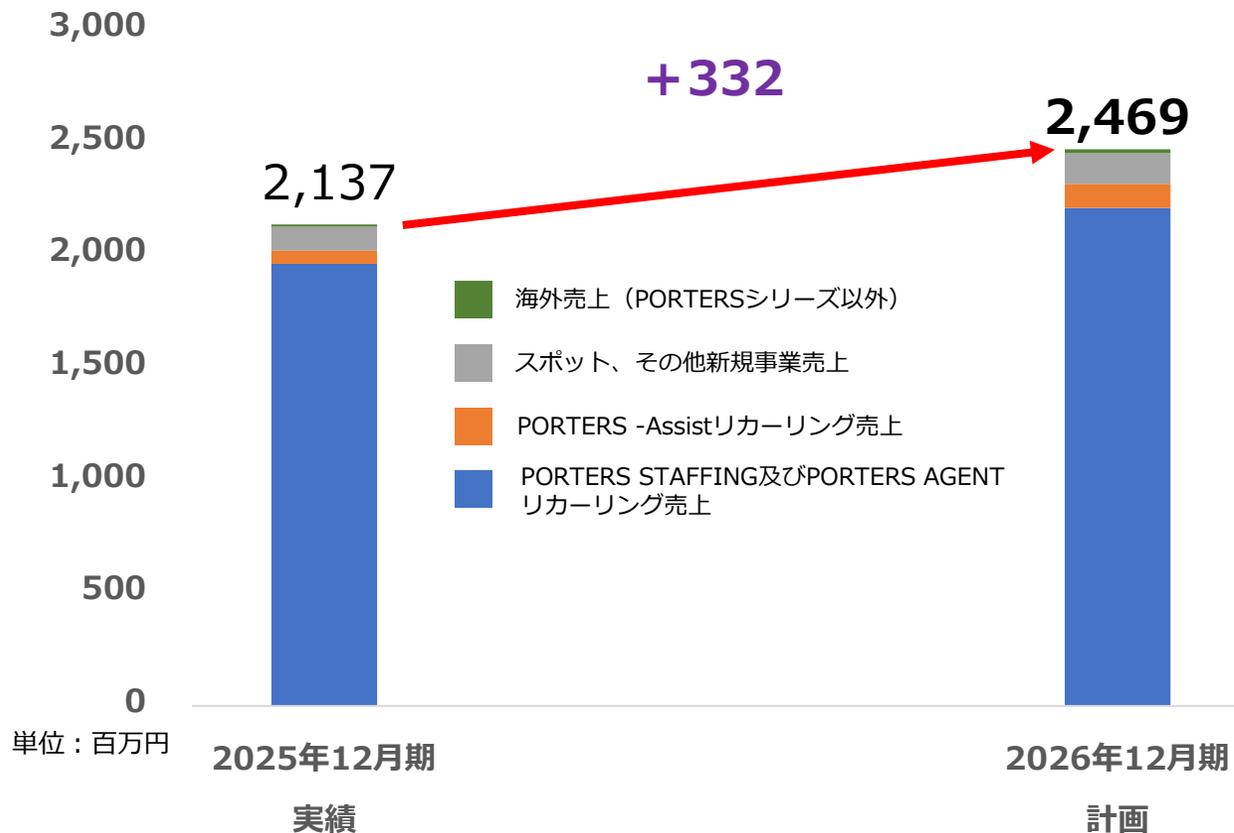


- 受注済みの納品残は約1,100IDあり、残りを今期で受注から納品まで実施を計画
- 数百ID以上の大型商談が増加しており、新規商談の獲得は好調

通期業績予想

2026年12月期 売上分析

- リカーリング売上の成長を主に売上の増加を計画し、中長期での持続的な成長を目指す
- KIKAN flex、バングラデシュのatB JOBSの本格的な売上貢献は2027年12月以降に見込む

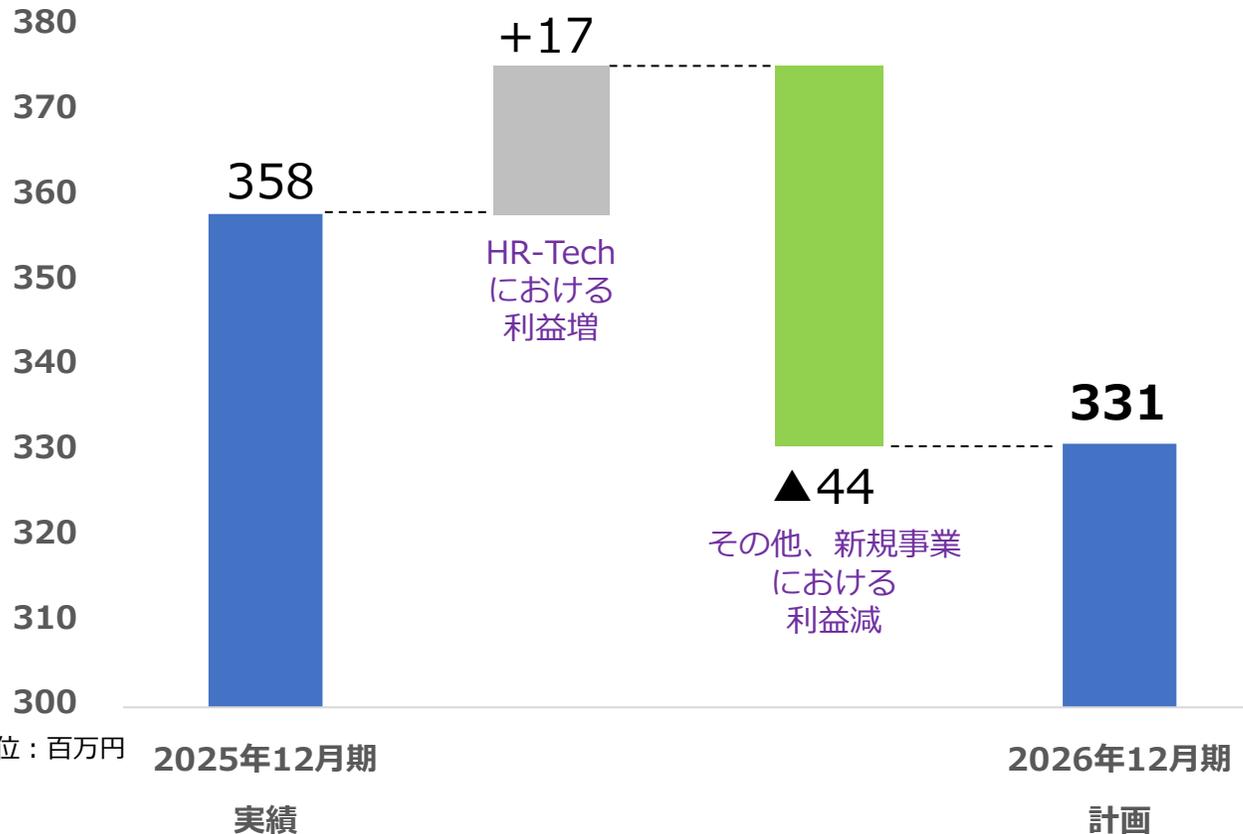


- PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTのリカーリング売上は対前年比15%成長を見込む
- 海外売上、KIKAN flex社の売上貢献は2026年12月期から見込む

通期業績予想

2026年12月期 営業利益分析

- 既存のPORTERS STAFFING及びPORTERS AGENT、PORTERS -Assist等のHR-Techにおいては、エンジニアを中心とした大幅な人員増を計画をしながら増益を計画
- その他、新規事業は投資フェーズであり、収益化は来期以降



- PORTERSシリーズの機能拡充や新規事業の開発のため開発人員をグループ会社含めて40名程度、営業体制強化に伴い、開発人員以外で20名程度の増員を計画し、翌期以降の新規ID数増加、ARPUの引き上げを狙う
- KIKAN flex社については今期にリリース予定でありソフトウェアの減価償却が開始されることで販管費が増加

Appendix

連結損益計算書 ^(※1) (百万円)

	23/12期	24/12期	25/12期	26/12期 予想
売上高	1,587	1,923	2,137	2,469
年間成長率 ^(※2)	23.0% ^(※3)	21.1%	11.1%	15.5%
売上総利益	1,272	1,477	1,601	1,562
売上総利益率 ^(※2)	80.1%	76.8%	74.9%	63.2%
営業利益	377	391	358	331
営業利益率 ^(※2)	23.7%	20.3%	16.7%	13.4%
親会社株主に帰属 する当期純利益	267	268	129	212
当期純利益率 ^(※2)	16.8%	13.9%	6.0%	8.5%

連結貸借対照表 ^(※1) (百万円)

	23/12期	24/12期	25/12期
現金及び預金	1,112	821	928
流動資産合計	1,220	1,157	1,341
固定資産合計	249	496	533
流動負債合計	381	307	288
固定負債合計	-	-	-
純資産合計	1,088	1,346	1,586

連結キャッシュ・フロー計算書 ^(※1) (百万円)

	23/12期	24/12期	25/12期
営業活動による キャッシュ・フロー	298	△88	146
投資活動による キャッシュ・フロー	△83	△244	△231
財務活動による キャッシュ・フロー	△41	1	170
現金及び現金同等物の増減額	175	△327	88
現金及び現金同等物の期首残高	937	1,112	821
新規連結に伴う 現金及び現金同等物の増加額	-	36	18
現金及び現金同等物の期末残高	1,112	821	928

※1：単位未満の数値は全て切り捨てて表記

※2：％は百万単位で算出し、少数点第二位以下は切り捨て

※3：2022年12月期は単体ベースの損益計算書のため、年間成長率は参考値

事業等のリスクと対応方針

- 当社の成長の実現や事業計画の遂行に重要な影響を与える可能性があるとして認識する主要なリスクです。
- その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

リスク	リスク概要	発生可能性	影響度	当社の対応方針
人材サービス業界の動向	労働市場の悪化による顧客企業の投資停滞	低	中	<ul style="list-style-type: none"> ■ 日本国内だけではなく海外での事業展開を進めるなどリスクの分散を行っております。 ■ AIを用いた新サービスの開発など幅広い人材サービス領域においてサービスを提供することによって環境変化に影響を受けにくい収益構造となることを目指しております。
海外での事業展開	日本とは異なる商慣習や法令、規制等による事業遂行の不確実性	中	中	<ul style="list-style-type: none"> ■ 対象エリアについて事前に可能な限り詳細な情報を集めて検討し、十分にリスクを検討した上で、海外展開を進めてまいります。
個人情報の保護	個人情報が流出した場合、当社の信用低下を招くとともに損害賠償請求訴訟の提起等により、当社の財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性	低	中	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全ての個人情報及び機密情報について厳格な管理体制を構築し、情報の取扱い等に関する規程類の整備・充実や従業員等への周知・徹底、入社時及び定期的な研修を実施するなど、情報セキュリティを強化しております。

Appendix

事業等のリスクと対応方針

- 当社の成長の実現や事業計画の遂行に重要な影響を与える可能性があるとして認識する主要なリスクです。
- その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

リスク	リスク概要	発生可能性	影響度	当社の対応方針
システムに関するリスク	ネットワーク障害等を起因とするシステム障害や、ソフトウェアの不具合によりサービスの継続的な提供に支障をきたす可能	低	大	<ul style="list-style-type: none"> ■ 過去のシステム障害の発生状況の分析により適切な対応策を策定し、万が一トラブルが発生した場合においても短期間で復旧できるような体制を整えております。 ■ 適切なセキュリティ体制を構築することにより、外部からの不正アクセスを回避するよう努めております。 ■ 信頼度の高い開発体制を構築・維持し、製品の不具合の発生可能性を低減させております
特定のサービスに依存するリスク	主たるサービス「PORTERS」を長期間提供できなくなった場合、当社の財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性	低	中	<ul style="list-style-type: none"> ■ サービス内容の向上や安定的にサービスを供給できる体制の確保に努めてまいります。 ■ 新規事業の創出に取り組み、特定のサービスに依存しない収益構造となることを目指しております。
人材の確保・育成	優秀な人材の採用が行えないことや既存社員の退職可能性	中	中	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「人材マッチング」のコンセプトを自ら実施し、優秀な人材の獲得を実現すべく様々な採用手法を用いています。また、教育研修やOJTを実施し、人材育成にも力を入れております。

Board Member

- 経営・事業運営、ガバナンス等、バランスの取れた人選によりガバナンス体制を構築

常勤/ 非常勤	氏名	役職	指名・報酬 委員会	企業経営/ 組織運営	人材業界	営業・ マーケティング	事業開発	海外 ビジネス	金融・会計 ・税務	法務・リスク マネジメント	人事・労務
常勤	西森 康二	代表取締役社長	●	✓	✓	✓	✓				
常勤	渡邊 智美	取締役副社長		✓	✓	✓		✓			
常勤	三ツ井 健	常務取締役 海外子会社代表		✓	✓	✓	✓	✓			
常勤	天野 竜人	取締役		✓	✓				✓	✓	✓
非常勤 独立	中村 恒一	社外取締役	●	✓	✓	✓	✓				✓
常勤 独立	清水 有滋	社外取締役 監査等委員						✓	✓	✓	
非常勤 独立	長尾 二郎 (弁護士)	社外取締役 監査等委員								✓	✓
非常勤 独立	佃 勇吾 (公認会計士)	社外取締役 監査等委員	●	✓					✓		

Appendix

海外展開方針

- 海外展開は都市毎に下記のポイントで判断を実施し、今後も積極的な展開を目指す
現時点では計画はないものの案件次第ではM&Aも実施

【HR-Tech事業】

- ・ PORTERSシリーズの拡販のため、人材紹介もしくは人材派遣が確立されている都市であることが前提
判断ポイントは、日系・外資・ローカルの人材会社が存在し、市場規模を踏まえて、総合的に判断

【Global HR-Tech事業】

- ・ 求人媒体、オフショア開発、人材クロスボーダー事業進出のため、経済発展都市であることが前提
判断ポイントは、人口、GDP成長率、中央年齢に基準を持ち、市場規模を踏まえて、総合的に判断

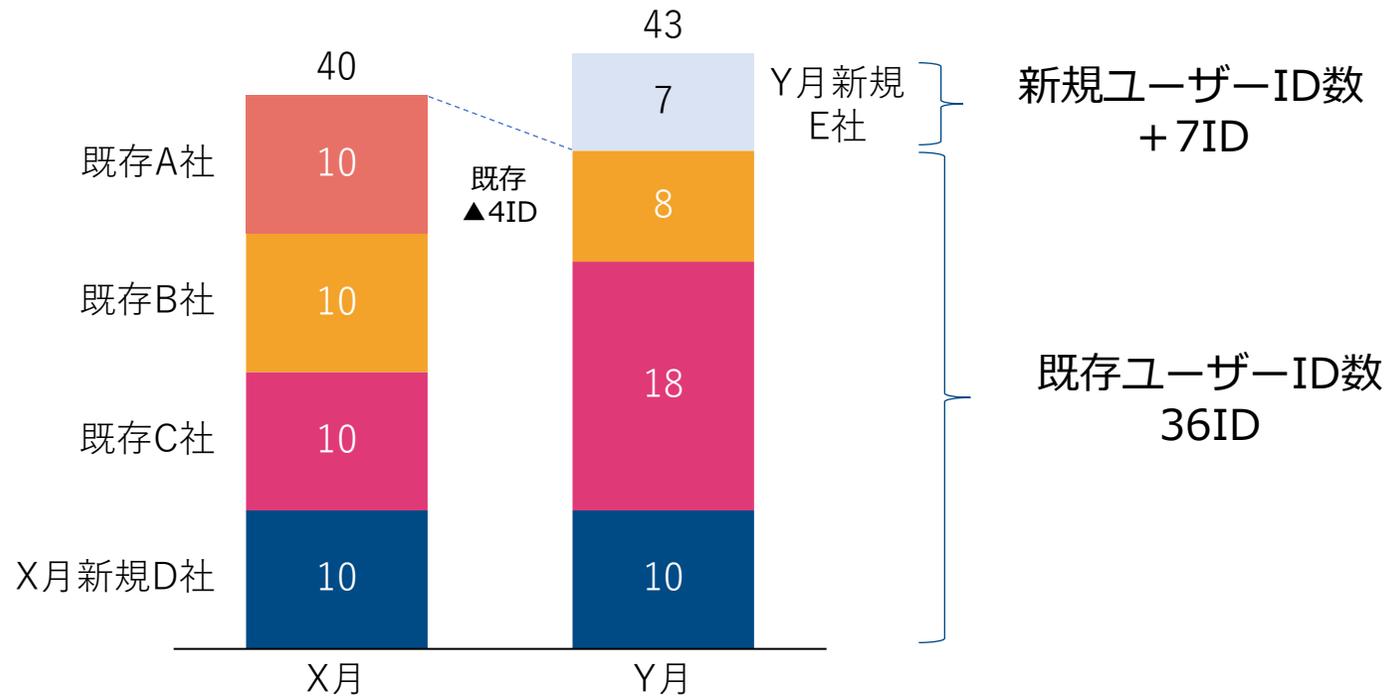
海外進出に伴う設立・M&A

年月	会社名	設立/M&A	国	セグメント
2021年3月	PORTERS ASIA SG Pte. Ltd.	設立	シンガポール共和国	HR-Tech事業
2023年9月	PORTERS ASIA VIETNAM Company Limited	設立	ベトナム社会主義共和国	HR-Tech事業
2023年10月	株式会社atB	M&A	バングラデシュ人民共和国	Global HR-Tech事業
2024年1月	TalentEx Recruitment (Thailand) Co., Ltd.	M&A	タイ王国	Global HR-Tech事業

Appendix

既存ID数 減少率

- 「PORTERS」はID数（ご利用人数）での課金のため、各社ID数が変動
- 既存顧客のID数減少は、「解約によるID数減少（下記A社）」、「契約継続・ID減少（下記B社）」の2通り
- 既存顧客のID数増加は、「契約継続・ID数増加（下記C社）」
- 既存ID数減少率は、新規契約を除いた既存顧客のID数で算出



既存ID数 減少率

$$1 - (43 - 7) / 40 = 0.1 (10\%)$$

⇒左記の例だと10%

既存のID数の増減が、「減少・解約<増加」の月も存在し、その際はマイナスの減少率となる

本資料の取り扱いについて

本資料は、情報提供のみを目的として作成しています。本資料は、日本、米国、その他の地域における有価証券の販売の勧誘や購入の勧誘を目的としたものではありません。本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの記述は、当該記述を作成した時点における情報に基づいて作成されたものにすぎません。さらに、こうした記述は、将来の結果を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するものです。実際の結果は環境の変化などにより、将来の見通しと大きく異なる可能性があることにご留意ください。上記の実際の結果に影響を与える要因としては、国内外の経済情勢や当社の関連する業界動向等が含まれますが、これらに限られるものではありません。また、本資料に含まれる当社以外に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、またこれを保証するものではありません。

次回の「事業計画及び成長可能性に関する事項」の開示は、2027年3月を予定しております。